



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

NANFUÑAY CHAFLOC, Carolina Lizette

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Presidente

Mg. José Luis Pereyra Quiñones

Secretario

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez

Vocal

Mg. Carlos Gonzales Trinidad

Para mis padres que con sacrificio me brindan apoyo incondicional, por ser ejemplo de esfuerzo, perseverancia y valentía, a mi abuelo por cuidarme y guiarme desde el cielo, a mi abuela por la muestra de amor y apoyo hacia sus nietos, a mis hermanos que son mi principal motivación para el logro de mis objetivos, y a todas las personas que estuvieron a mi lado brindándome su apoyo durante este proceso.

Este estudio no hubiera llegado a su final sin que Dios me hubiera dado la bendición de la vida y la buena salud, es por ello que le agradezco por todas las bendiciones dadas, del mismo modo debo un especial reconocimiento a mis asesores de tesis, por compartir su valiosa experiencia y guiarme durante esta importante fase de investigación, del mismo modo debo reconocer el valioso esfuerzo y sacrificio que han hecho mis padres para lograr mi desarrollo profesional, gracias a su incondicional apoyo, su infinito amor y su aliento en todo momento. Agradezco a mis abuelos, a mis hermanos, a mi familia en general, a amigos y conocidos ya que sin su apoyo no hubiera sido posible lograr esta investigación. A todos ustedes mi infinita gratitud.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carolina Lizette Nanfuñay Chafloc, con DNI: 72403054, estudiante de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2017

Carolina Lizette Nanfuñay Chafloc

DNI 72403054

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

La presente investigación está constituida por de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y logre su aprobación.

Carolina Lizette Nanfuñay Chafloc

Índice	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
Investigaciones internacionales	3
Investigaciones nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del Problema	18
1.5 Justificación	18
1.6. Hipótesis	19
1.6.1. Hipótesis general	19
1.6.2. Hipótesis específicas	19
1.7 Objetivos	19
1.7.1 Objetivo General:	19
1.7.2 Objetivos Específicos:	19
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de Investigación	20
2.2. Variables, Operacionalización	21
2.3 Población y muestra	23
2.3.1. Población	23
2.3.2. Muestra	24
2.3.3. Muestreo	24
2.4 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad	25
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

Índice de Tabla	Pág.
Tabla 1 : Edad y Sexo	23
Tabla 2 : Validez de contenido de la escala de Liderazgo Transformacional	28
Tabla 3 : Coeficiente Alfa de Cronbach escala de Liderazgo Transformacional	28
Tabla 4 : Baremos de la Escala de Liderazgo Transformacional	29
Tabla 5 : Validez de contenido de la escala de Compromiso Organizacional	31
Tabla 6 : Coeficiente Alfa de Cronbach escala de Compromiso Organizacional	32
Tabla 7 : Baremos de la Escala de Compromiso Organizacional	32
Tabla 8 : Prueba de normalidad	35
Tabla 9 : Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional	35
Tabla 10: Niveles de Liderazgo Transformacional	36
Tabla 11: Niveles de Compromiso Organizacional	36
Tabla 12: Correlación entre Liderazgo Transformacional y las dimensiones del Compromiso Organizacional	37
Tabla 13: Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones del Liderazgo Transformacional	38
Tabla 14: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional según sexo	38
Tabla 15: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional según edad	39

Índice de Figuras	Pág.
Figura 1. Porcentaje según sexo	23
Figura 2. Porcentaje según edad	24
Figura 3. Niveles de liderazgo transformacional	36
Figura 4. Niveles de Compromiso Organizacional	37

RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo correlacional con el objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática. La muestra se constituyó por 120 docentes de la Institución. Para medir la variable Liderazgo transformacional se adaptó a la población la escala de Rafferty y Griffin, instrumento que consta de 15 ítems y 5 dimensiones: visión, comunicación inspirada, estimulación Intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal; que se miden a través de la prueba. Para la medición de la variable Compromiso organizacional se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen constituido por 18 ítems y tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso continuo y Compromiso normativo. Para determinar la relación de Liderazgo Transformacional y Compromiso organizacional se realizó la prueba de normalidad, obteniendo como resultado que es estadístico no paramétrico, por lo cual tuvo que analizar la correlación entre las variables investigadas mediante Rho de Spearman. Para concluir observamos que no existe relación entre las variables, siendo ($p>0.05$).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

A correlational descriptive study was conducted with the objective to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment in teachers of an emblematic educational institution. The sample was constituted by 120 teachers of the Institution. To measure the variable Transformational Leadership, the scale of Rafferty and Griffin was adapted to the population, an instrument that consists of 15 items and 5 dimensions: vision, inspired communication, intellectual stimulation, support leadership and personal recognition; that are measured through the test. For the measurement of the variable Organizational Commitment, the Meyer and Allen questionnaire was applied, consisting of 18 items and three dimensions: Affective Commitment, Continuous Commitment and Normative Commitment. To determine the relationship of Transformational Leadership and Organizational Commitment, the normality test was performed, obtaining as a result that is nonparametric statistical, for which reason it had to analyze the correlation between the variables investigated by Spearman's Rho. To conclude, we observed that there is no relationship between the variables, being ($p > 0.05$).

Key words: Transformational Leadership, Organizational Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Desde los años noventa la transformación educativa es abordada en gran parte de países de América Latina donde tuvo como prioridad en la agenda política de cada país modernizar el estilo de enseñanza, incrementar las demandas y centrar el interés en los resultados de la enseñanza; así como también reorganizar gestiones y políticas educativas buscando perfeccionar la labor que desempeña el docente con la finalidad de brindar más autonomía a las instituciones educativas y que estas puedan ofrecer mejor capacidad de operación y mayor compromiso con los resultados de enseñanza. Es así que durante los últimos años se ha implementado el acrecentamiento profesional de los docentes y el régimen de incentivos, considerando que los maestros son de gran significancia para la consecución de cualquier reforma, por ello los docentes deben desarrollar el liderazgo que permitirá lograr un ambiente de trabajo de participación para el éxito y el progreso de su propio quehacer y de las metas declaradas en el proyecto educativo de la institución escolar, para ello se empezó a trabajar con un tipo de liderazgo transaccional aquel que trabaja en base a jerarquías y control (al modo burocrático) a una orientación de liderazgo más transformacional que distribuye, compromete e incentiva, (Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe - PRELAC, 2005, p.107-112).

Al respecto se presenta al buen docente quien se apasiona y ejerce con entusiasmo la labor que desarrolla con los alumnos, así mismo se muestra que el poco compromiso del maestro es considerado como una causa crítica para la mejora de la enseñanza de diversas instituciones, (Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - REICE, 2013, p.13-14).

El Perú es un país que reconoce la importancia que tiene el trabajo de los directivos y docentes en la mejora del aprendizaje de los estudiantes, es por ello que en el año 2017 implementan el Marco de Buen desempeño una gestión escolar del directivo donde se ve reflejada la realidad de las escuelas de nuestro país, dentro de las principales situaciones que estas enfrentan se ve una administración escolar

parecida con ejercicios usuales de enseñanza, enfocada en gestiones administrativas y excluida de aprendizajes significativos, fría en su sistema y mecanizada en el quehacer, con sistemas que únicamente están diseñados para cumplir normas y son de poca practicidad; generando poca confianza, subordinación y desacuerdo como estilo de relación entre los participantes de la sociedad educativa; es por ello que se plantean nuevas metas y desafíos para enfrentar de manera lógica y efectiva, dentro de estos planteamientos tenemos el liderazgo pedagógico el cual cumple el trabajo de convocar e influir a otros para lograr los objetivos y metas compartidas de la institución y que sobrelleva trabajo “transformador” dado que no exige límites para trabajar en las condiciones existentes y con los objetivos dados, es por ello que va cambiando el ambiente del aula para así acrecentar la educación propuesta y el desarrollo del profesorado, (Ministerio de Educación del Perú - MINEDU, 2017, p.12-15); del mismo modo se implementa el compromiso de Gestión escolar y plan anual de trabajo de las Instituciones Educativas, donde se implementa el compromiso con la institución que busca modernizar el ejercicio pedagógico del profesorado, puesto que este factor influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. El compromiso busca contribuir a este avance a través de dos acciones principales: el seguimiento al profesorado y los encuentros de intercambio de aprendizaje, (MINEDU, 2017, p.35).

De acuerdo con Martínez (2007) Liderazgo transformacional en la gestión educativa es indispensable ya que contribuye en el crecimiento de las potencialidades de los profesores, de este modo observamos que la influencia del liderazgo transformacional en el docente es el (91.5%), la motivación en el profesorado (93.5%), estimulación del docente (96.1%). Ha determinado conjunto de profesores les observaron otras particularidades como su autonomía, dominio de persuadir y apoyar en las diversas actividades lo que beneficia el vínculo interpersonal.

Por otro lado, observamos que el compromiso organizacional ha tenido poco impacto de investigación en el campo de la educación, sin embargo, encontramos el estudio de la revista Estrategias y Negocios (2016), quien hizo una entrevista a Flavio Montenegro, Gerente General de Banco GYT Continental en Guatemala, el cual manifestó que, en el año 2015, se promovieron a 840 trabajadores de los cuales el 50.12% fueron mujeres. Se propiciaron espacios de convivencia,

administración del estrés y progreso de la salud en los programas de Work Life Effectiveness. Del mismo modo, confirma que las buenas prácticas logran una afiliación de forma voluntaria, por lo tanto, el compromiso organizacional incrementa.

Hechas las consideraciones anteriores, la presente investigación busca determinar en qué forma se vincula el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, en razón a que en esta población los estudios realizados son muy pocos y que como en toda institución se presentan déficit en el aprendizaje de los alumnos.

1.2. Trabajos previos

Investigaciones internacionales

Gomez, Reyes, Avalos, y González (2013) en su investigación “Satisfacción Laboral y Compromiso en las organizaciones de Rio Verde, San Luis de Potosí, México, 2013.” Tuvo como finalidad identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones; este estudio fue correlacional y se realizó a todos los colaboradores que trabajaban en cualquiera de las organizaciones de la ciudad de Rio verde y se trabajó con una muestra de 196 personas, para ello se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral, (Meliá & Peiró 1989) y el de compromiso organizacional (Meyer et al, 1993). En cuanto a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encontró una correlación débil para todas las dimensiones, compromiso afectivo (Sig.= 0.000), compromiso de continuidad (Sig.= 0.005) y compromiso normativo (Sig.= 0.000). Por lo que concluye que, si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en las organizaciones de Rioverde, San Luis de Potosí.

Betanzos (2012) realizó una investigación en Latinoamérica sobre “El compromiso organizacional (CO) docente en educación: Una revisión en América Latina durante la última década”, realizó un estudio descriptivo, el cual tuvo como objetivo

desarrollar la revisión de las investigaciones publicadas sobre el Compromiso Organizacional en docentes en el período de 2000 a 2010, conformada por docentes dentro de este periodo (muestra censal) para esta investigación se hizo uso del Cuestionario de Meyer y Allen, obteniendo como resultado que el 42.1% de docentes es menor a 100 y un 36.8% mayor a 200 personas, donde la mayoría de docentes tienen un promedio de 8años y 7meses laborando en la institución, en cuanto a género se observa que el número de docentes varones sobre pasa al número de docentes mujeres y el promedio de edad es 40 años para ambos sexos. Concluyendo que personal docente a nivel de Latinoamérica se siente plenamente identificado con su institución, presentando un alto nivel de compromiso afectivo lo que muestra actitudes positivas y buen desempeño del docente.

Barraza y Acosta (2011) en su estudio “Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior”, tuvo como objetivo detectar las características que muestra el compromiso organizacional en los profesores de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango, México. Se realizó un estudio correlacional, transaccional y no experimental. La muestra fue de 56.1% de varones y 43.9% mujeres, en cuanto a la edad el 3.5% se mantienen en un rango de 30 años, el 17.5% tienen entre 31 y 40 años, el 31.6% tienen la edad de 41 a 5 años y el 40.4% se encuentran entre los 51 y 60 años y por último el 7% ascienden el rango de 60 años. Con respecto al tiempo de labor en la institución el 23.2% tienen menos de 10 años laborando en el plantel, el 30.4% tiene entre 11 y 20 años, el 30.4% tienen 21 y 30 años, el 16% tiene entre 31 y 40 años. Por otro lado, el instrumento que se utilizó para la recolección de los datos fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización), donde los resultados muestran que el nivel de compromiso organizacional manifestado por los docentes es de 72%, generado mayormente por el compromiso afectivo (84%), por lo que se concluye que es de significancia el tiempo de labor en la institución y la edad del docente.

Meza y Flores (2014) En su investigación el liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso en la ciudad de México, tuvo como objetivo determinar rasgos de liderazgo transformacional que percibe tener

la población docente, donde se aplicó el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), a una muestra de 98 docentes, entre ellos un 77.6% son mujeres y un 26.7% varones, con edad aproximada de 30 años, donde la mayoría lleva laborando 13 años en la institución. Al respecto se muestra que el componente consideración individual en un 85.8% es percibido como rasgo presente en el actuar del docente, en cuanto al componente estimulación intelectual se obtiene 44.7%, ya que los docentes se perciben utilizando nuevos enfoques para dar soluciones a los conflictos, en cuanto al componente inspiración reporta que el 89.5% de los docentes muestran capacidad para aumentar el optimismo y el entusiasmo de los estudiantes para lograr un mayor compromiso de ellos en el aula, siendo este el componente que prevalece en esta investigación, por lo que se concluye que existe liderazgo transformacional en el docente quien genera el cambio y mejora la comunicación.

Investigaciones nacionales

Talavera y Alemán (2014) en su investigación “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09 – Huaura”, realizó un estudio correlacional transversal, con una muestra constituida por 110 docentes (muestra censal), la cual tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional, los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario sobre liderazgo transformacional y la escala de actitudes sobre el compromiso organizacional; donde se obtuvo que el 63.6% de docentes percibe un alto nivel de liderazgo transformacional y compromiso organizacional, así mismo se obtuvo que un 16,4% percibe un nivel alto de liderazgo transformacional, en cuanto al liderazgo y el compromiso continuo el 55,5% se percibe un nivel alto, el 20% manifiesta un nivel medio, por otro lado en cuanto a liderazgo transformacional y compromiso normativo un 63.6% de docentes obtienen un nivel alto. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes.

Minaya (2014) en su investigación “El Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philps Previ - Callao”. Realizó un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 44 personas, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los profesores; los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ.5x-Short);y el cuestionario de Actitudes hacia el compromiso Organizacional Docente; Además como resultado de la variable Liderazgo transformacional en docentes se obtuvo que el 56.6% registran nivel Alto, de igual modo un 38% ubican en nivel medio, un 5.4% en un nivel muy alto, en cuanto a la aplicación del cuestionario sobre actitudes de compromiso organizacional en docentes, se ha determinado 59.3% de los docentes registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo por lo cual se concluyó que a un mejor nivel alcanzado en la percepción del liderazgo transformacional se puede obtener un mejor compromiso docente.

Loza (2014) en su investigación “Liderazgo y Compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto”, tiene como finalidad establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. El estudio fue no experimental-correlacional, conformado por un total de 100 docentes y se llevó a cabo con una muestra censal. Para ello, se utilizó dos instrumentos: “Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID)” y la “Escala de Compromiso Organizacional”, se obtuvo como resultado que los líderes transaccionales presentan el 44%, el 32% estilo transformacional y 24% el estilo laizze faire. En lo relacionado con el compromiso organizacional se obtiene que el 56% mantiene compromiso afectivo, 26% compromiso continuo y 16% compromiso de tipo normativo, por lo que se concluyó que existe relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de la ciudad de Tarapoto.

Medina (2010) en su investigación “El Liderazgo Transformacional en los profesores de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima”. Realizó un estudio descriptivo y de tipo exploratorio, con una muestra de 52 personas ubicado en el distrito de Jesús María. Tuvo como finalidad determinar las características del Liderazgo Transformacional en docentes de un colegio de la ciudad de Lima; los instrumentos utilizados fueron: Escala de Valoración de Actitudes; obteniendo como resultado que el 58.6% de los docentes cumplen con características de Liderazgo Transformacional en nivel alto, del mismo modo el 41.4% registra nivel Bajo, por lo que se concluye que las características del Liderazgo Transformacional logran ser relevantes en los docentes; sin embargo, no todos los aspectos encontrados han sido tomados con buena recepción de manera potencial, existiendo un nivel de jerarquía con diferencias importantes.

Rivera (2013) en su investigación “Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con la variable demográfica” Realizó un estudio cuantitativo correlacional, con una muestra de 43 docentes que como objetivo tuvo profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización; para ello se aplicó el: Cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert obteniendo como resultado 48.8% en Compromiso Afectivo, 34% en Compromiso de Continuidad y 14% Compromiso Normativo; por lo que se concluyó que el nivel de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son posturas expuestas por los profesores en mayor grado que el compromiso normativo, lo cual es un factor de éxito para la organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

EL Comportamiento Organizacional, explora el impacto de la conducta de los individuos, grupos y estructuras, en el desempeño con las organizaciones; particularmente en el desenvolvimiento en el trabajo: puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y de administración, esto con la finalidad de acrecentar la efectividad de dichas organizaciones. (Robbins 2004, p.8)

Por tal motivo es importante conocer la organización y principalmente cómo se desarrollan, ya que este campo se encuentra basado en importantes aportaciones

psicológicas, donde el capital humano es la principal fuente para dirigir y hacer de esta organización exitosa, al respecto se muestra que el nivel en el que se centre la organización, tanto grupal como individual, generara un buen desempeño, compromiso, fidelidad y satisfacción en el trabajo, lo cual incrementa la productividad, adaptabilidad y flexibilidad, calidad, innovación satisfacción en el cliente, lo que conlleva a la realización de los objetivos, valor económico agregado, renovación de la organización es decir genera el crecimiento de la organización. (Chiavenato, 2015, p.14-16)

Dicho esto, observamos que el Comportamiento Organizacional nos muestra la influencia del desempeño que tienen los trabajadores para mejorar la productividad de las organizaciones. Así mismo el comportamiento organizacional es una materia científica aplicada, la cual está centrada en las contingencias, donde emplea métodos científicos, y funciona para administrar a las personas en las organizaciones, donde estas son consideradas entidades vivas y sociales, que tienen como objetivo básico poder ayudar a personas y organizaciones para que logren comprenderse cada vez más. Dado este respaldo y observando las bases teóricas de cada variable a estudiar, podemos decir que el Liderazgo Transformacional y El compromiso organizacional son componentes que buscan el mejor funcionamiento y bienestar de cada organización.

Tal como se menciona en este lineamiento las organizaciones necesitan a líderes transformacionales con mucha más frecuencia y a todos los niveles. La exigencia de tener líderes con visión, confianza y determinación, ya sea que administren un pequeño equipo o toda la organización, es necesaria puesto que estos logran que los demás se motiven, tengan seguridad en sí mismos, participen con entusiasmo en los quehaceres de equipo y despierten sentimientos positivos sobre el objetivo a realizar. El liderazgo transformacional alimenta la sinergia, a la que nos referimos como individuos que generan alternativas y soluciones nuevas; donde sus percepciones son distintas; es decir, las discrepancias se muestran como oportunidades. Las relaciones no se terminan por las diferencias, por lo contrario generan un estilo de beneficio para ambas partes, por otra lado, observamos que el comportamiento organizacional trabaja en funcionamiento al desarrollo de cada ser humano con su organización, tomando en consideración el termino

organización como conjunto de seres humanos que se desarrollan juntas y distribuyen actividades de forma idónea para lograr un objetivo en común (Hellriegel y Slocum, 2005, p.281).

1.3.2 Liderazgo transformacional Liderazgo Transformacional

Según Rafferty y Griffin (2004, p.330-334) El liderazgo transformacional motiva a que los seguidores logren un rendimiento que supere las expectativas, -cambiando así las actitudes, las creencias y los valores de los seguidores en lugar de simplemente obtener el cumplimiento. Estos autores basando en la teoría de Bass, Avolio y House plantean cinco dimensiones:

- **Visión:** Los valores de la organización se ven idealizados al futuro.
- **Comunicación Inspirada:** Manifestación de mensajes confortantes y positivos sobre la organización, las cuales generan que los seguidores se encuentren motivados y que logren tener confianza en su desempeño diario.
- **Estimulación Intelectual:** Incrementa la preocupación de los trabajadores por resolver de forma innovadora y eficaz los problemas a los que se enfrentan.
- **Liderazgo de Apoyo:** Refiere ser la manifestación de interés por los colaboradores, considerando sus necesidades individuales.
- **Reconocimiento Personal:** Hace referencia al reconocimiento de esfuerzos, siendo recompensados y elogiados para lograr un objetivo en específico.

Bass y Avolio (1994, p.3) El liderazgo Transformacional contribuye a la mejora de la organización y su administración en recursos humanos, donde el líder transformador se encarga de motivar a los demás a que se logren desarrollar más de lo que originalmente pretendían, incluso más de lo que creían posible. Donde de establecen expectativas más desafiantes y generalmente logran mejores resultados. El liderazgo transformacional se enfoca en el intercambio o transacción que tiene lugar entre colegas, líderes, y seguidores. Esta suplencia se basa en que el líder discuta con los demás de lo que solicita y especifica en las condiciones y recompensas que recibirán estos otros si cumplen con esos requisitos. Los líderes transformacionales se enfocan más en trabajar con seguidores y colegas que

establecer intercambios o acuerdos simples. Se comportan de manera de lograr resultados superiores mediante el empleo de uno o más de los cuatro siguientes aspectos:

- **Influencia Idealizada:** Los líderes mantienen un comportamiento admirable el cual resulta ser para los seguidores una conducta modelo que genera confianza, admiración y respeto, estos también se sienten identificados con los líderes y muestran el deseo de imitarlos. Entre lo que el líder hace para obtener este crédito es considerar las dificultades de los demás ante sus propias necesidades personales. El líder enfrenta dificultades con los seguidores y es coherente en lugar de arbitrario. Se puede contar con él para que haga lo correcto, demostrando una conducta ética y moral en niveles elevados. Él o ella evita usar la energía para beneficio personal y solo cuando sea necesario.
- **Motivación Inspiradora:** Los líderes se comportan de manera motivadora e inspiradora con las personas que le rodean generando desafío a la labor que desarrollan. Genera un espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo. El líder expresa abiertamente los deseos de los que le siguen y también demuestra el compromiso con las metas y la visión compartida.
- **Estimulación intelectual:** El líder estimula los sacrificios de los que le siguen para ser solucionadores de problemas de una forma lúdica y creativa, para así poder formular una nueva idea de solución ante diversas discrepancias, se incentiva a plantear nuevas ideas. No existe crítica pública del error individual de los hombres. Se incentiva a los que le siguen a optar por nuevos enfoques, y sus pensamientos no son cuestionados porque difieren de las ideas de los líderes.
- **Consideración Individual:** El líder presta especial atención a las necesidades individuales de logros y crecimiento actuando como coach y mentor.

Bass y Bass (2008, p.169) se inició con el modelo propuesto por Burns y se enfatizó en las carencias que tenían los seguidores más que en las que tenían los líderes. Bass extendió el tipo de casa prestando más interés a la parte emocional del carisma, dando a conocer que, aun cuando el carisma es un aspecto importante para el liderazgo transformacional, no basta con ello; planteando que el liderazgo

transformador es un adelanto más del transaccional, dado que mientras el liderazgo transaccional el cual se fija en la reciprocidad de algún estímulo que se da entre el líder y sus seguidores el cual restringe a disputar sobre lo que resulta necesario para realizar el trabajo, el Liderazgo transformacional lleva al líder a un nivel superior, pues compromete a que los seguidores se identifiquen con los objetivos de la organización y compartan la visión juntos con el resto de miembros de la empresa de forma que se les lleve a buscar soluciones nuevas para los problemas. El líder transformador descubre a nuevos líderes y les da preparación y respaldo. Del mismo modo el líder transformador es carismático por ende sus seguidores indagan formas para parecerse a él, a los que inculca con nuevos desafíos y los alienta a buscar nuevos conocimientos para que mejoren sus habilidades y destrezas.

Del mismo modo Bass y Riggio (2006, p.4) Definen al liderazgo transformacional como la forma de centrarse en la transformación de los que le siguen y comprometerse con la visión y objetivos de una institución o un fin personal, retándoles a buscar nuevas formas a resolver conflictos, desarrollando la capacidad de liderar y abordando el sentido de la autoestima de los seguidores, a través de “coaching”, “mentoring. Definen 4 componentes de Liderazgo transformacional:

- **Consideración individual:** Hace referencia a creación de auténticas formas de aprendizaje de la mano con un clima de apoyo incondicional, reconociendo y aceptando las diferencias individuales de los empleados.
- **Estimulación intelectual:** Hace referencia a la creatividad y la innovación al cuestionar supuestos, al plantear nuevas soluciones de problemas cuando los miembros se equivocan y se acercan a situaciones viejas.
- **Motivación inspiradora:** Hace referencia a las actitudes de los líderes transformacionales que inculcan a las personas de su entorno, generando un gran significado y gran reto para el trabajo de sus seguidores, despertando así en ellos el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo. Involucrando a sus seguidores a tener las expectativas de cumplimiento y de compromiso con sus objetivos.

- **Influencia idealizada:** Hace referencia a las conductas manifestadas por los líderes transformacionales que les permiten ser modelos para sus seguidores; generando que estos los admiren, respeten y confíen en ellos, viendo así que sus líderes cuentan con capacidades extraordinarias, persistencia y determinación, considerando así que con ellos pueden hacer lo correcto, ya que demuestran ser personas con ética y moral.
- **Reconocimiento Personal:** Hace referencia al reconocimiento de esfuerzos, siendo recompensados y elogiados para lograr un objetivo en específico.

Burns (1978, p.54) Define que el liderazgo transformacional, es un proceso en el que los líderes ejercen predominio en sus seguidores. Del mismo modo los líderes muestran afectaciones ya que modifican sus comportamientos si perciben respuestas de apoyo o resistencia por parte de los seguidores.

Velásquez (2006, p.18) nos dice que el liderazgo transformacional es un proceso de cambio positivo en sus seguidores, el cual genera la transformación de otros, ayuda mutua y de manera armoniosa. Se centra de forma integral en la organización, lo que aumenta el rendimiento y la motivación laboral en los seguidores.

Weber (1947, p.25) indica que el liderazgo transformacional, se define como el diseño particular de liderazgo que se desenvuelve a través del establecimiento de vínculos psicológicos y sociales del líder con los seguidores; este tipo de líder es además revolucionario, trascendente y suele romper con las tradiciones. Sin embargo, según Weber, este tipo de líder emerge en tiempos de crisis y su efecto es efímero.

López (2011, p.86) indica que el liderazgo transformacional, es un proceso desarrollado por el líder quien se encarga de motivar a los seguidores hacia ideales que sobrepasen sus propios límites; generando conciencia de la misión del equipo y de la organización.

Vásquez, (2013, p.43) Define Liderazgo transformacional como la implicancia que conlleva a la modificación de la organización, caracterizada por conservar el nivel que existe internamente en la institución donde los líderes se sienten tranquilos y relajados, del mismo modo se define como destreza para desarrollar y reclutar a los recursos humanos hacia las escalas más altas de satisfacción, esto nos dice que los seguidores logran más de lo que esperaban lograr de sí mismos, antes de ser liderados.

Mendoza, Ortiz y Parker (2007, p.27) define al liderazgo transformacional como la función donde el líder conduce a los seguidores a ver más allá del propio interés a través de la influencia idealizada (carisma), la inspiración, la estimulación intelectual o la consideración individual.

Lema (2008, p.54) define el liderazgo transformacional como estilo que genera cambios valiosos y positivos en sus seguidores, que influye fuera y dentro de la organización.

Landolfi (2010, p.1) define Liderazgo en los siguientes términos: Ejercicio que manifiesta actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, que toma por nombre líder, quien por sus acciones se sitúa al servicio del éxito, mediante una meta, de uno o varios objetivos propuestos por una visión la cual tiene que ajustarse y obedecer al bien último del ser humano. Por otro lado, el objetivo dado por la visión debe integrar y considerar los objetivos individuales y colectivos de las personas que conforman el equipo de liderazgo en la organización.

1.2.1 Importancia del liderazgo

El Liderazgo es de suma importancia en diversos aspectos del desarrollo humano y es examinado en dos aspectos: como ciencia y como arte. El liderazgo como arte implica el desarrollo de destrezas las cuales no se aprenden de un libro, el liderazgo requiere de práctica para lograr experiencia, así como una larga exploración y el desarrollo personal. Por otro lado, este es una ciencia ya que es un cuerpo que va incrementando sus conocimientos y objetivos desarrolla el proceso de liderazgo y

cómo desarrollar las habilidades de este para alcanzar los objetivos de la organización.

Comprender los orígenes de la investigación de liderazgo beneficia a las personas, organizaciones y sociedad a poder analizar situaciones desde diversas perspectivas, aprender a ser mejores como líderes y llevar al éxito a las organizaciones, del mismo modo conocer sobre los desafíos que enfrentan los líderes.

Bass (2008, p.25) El liderazgo juega un rol muy importante en el área industrial, educativa, militar y en los movimientos sociales, es por ello que es un tema de investigación de suma relevancia.

Gill (2006, p.1) “Todos vivimos la experiencia del liderazgo, desde nuestra primera infancia, con nuestra sociedad, amigos, familia, en actividades recreativas, deportivas, la escuela, la universidad, la política, el gobierno, y sin duda en nuestro centro laboral, todos observamos el liderazgo de otras personas y, a menudo en nosotros mismos”, por ello el liderazgo se ha convertido en un tema de principal importancia e incluso para muchos eternos ya que en un mundo con tiempos tan cambiante , la naturaleza humana sigue siendo una constante .

Por todo lo mencionado anteriormente se puede exponer lo importante que es el liderazgo como un tema de investigación y como practica organizacional, donde podemos observar que el liderazgo siempre ha sido visto como un tema importante para nuestra sociedad, considerando que durante los últimos siglos ha tenido un gran impacto social.

1.3.1 Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991, p.67) Compromiso es un estado mental que se focaliza en la relación del trabajador con la institución. Definen tres componentes de compromiso.

- **Compromiso afectivo:** Vínculo emocional entre los empleados y la organización, el cual genera que sea menos probable que el empleado abandone su trabajo. Muestra apego emocional al notar la satisfacción y

perspectiva de las necesidades (especialmente psicológicas). Los empleados con un fuerte compromiso se sienten orgullosos de permanecer en la organización.

- **Compromiso continuo:** Conciencia de los costos financieros, físicos y psicológicos que se asocian con el cese de la organización. Los trabajadores que mantienen un vínculo de permanencia con la organización muestran que este se basa en la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo, donde cesar de la organización implicaría perder mucho, por lo que éste conserva la idea que sus oportunidades fuera de la organización serán mínimas, es por ello que se ve el incremento de su apego a esta.
- **Compromiso normativo:** Refleja la sensación de obligación para conservar su empleo en la organización. Los trabajadores con un alto grado de compromiso normativo ejercen un sentimiento de pertenencia hacia la organización ya que consideran deberle la oportunidad de darles trabajo o alguna recompensa.

Tejada & Arias (2005, p.300) Compromiso organizacional es una fuerza que pertenece a la identidad de un sujeto y su compenetración con una organización determinada, la cual genera disposición y un grande deseo de dar su mejor esfuerzo de forma individual y así lograr las metas y la permanencia en la organización.

Amorós (2007, p.73-74) Define compromiso organizacional como el nivel que un colaborador tiene para comprometerse con su organización y sus metas de forma definida, mostrando su afán por seguir siendo parte de ella.

Davis y Newstrom (2002, p.250) el compromiso organizacional o también llamado lealtad de los empleados, es el grado en que un sujeto se siente identificado con la organización, manteniendo las ganas y el deseo de permanecer en ella durante mucho tiempo.

Robbins y Judge (2013, pp.74-75) compromiso organizacional es la identificación que mantiene un trabajador con una determinada organización, con sus metas, objetivos y que además mantiene el deseo de seguir permaneciendo a esta.

Hellriegel y Solum (2005, p.54), define que el compromiso organizacional se encuentra basado en el nivel de involucramiento y la forma de identificación que tiene el empleado dentro de la organización.

Un nivel alto de compromiso con la organización se caracteriza por:

- El soporte, la aprobación de los objetivos y los valores que prevalecen en la organización.
- La predisposición para realizar una actividad importante en provecho de la organización.
- El afán de conservarse dentro de la organización.
- No obstante, estos autores indican que, el compromiso llega a fortalecerse por diversas causas:
- Los sujetos establecen nexos significativos con la organización y con sus compañeros de trabajo ya que comparten mayor tiempo con ellos.
- A menudo el permanecer mayor tiempo laborando en un trabajo genera ventajas que tienden a crear actitudes positivas en el trabajo.
- La posibilidad de conseguir nuevo trabajo disminuye con la edad, generando que los colaboradores se comprometan más con su trabajo actual.

Chiavenatto (2015, p.12) manifiesta que un trabajador comprometido con la organización disminuye la cantidad de faltas y por ende incrementa la energía para realizar sus actividades y generando mayor productividad a la organización.

Robbins (1998, p.8) manifiesta que el Compromiso organizacional es un buen pronosticador de rotación de personal, ya que puede determinar qué tan vinculado y satisfecho se encuentra el personal con su organización, donde se puede observar que, si un trabajador se encuentra insatisfecho con su trabajo de manera pasajera, no quiere decir que se encuentre insatisfecho con su organización por lo que observamos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el colaborador demuestra hacia su organización.

Importancia del compromiso organizacional

Ramos (2005, p.11) En una investigación con docentes, se logró percibir que un grupo de dichos docentes presentaban una escala más alta de compromiso organizacional, el cual se vio reflejado en los alumnos, ya que estos obtuvieron el nivel más alto de desempeño académico. Esto quiere decir que los alumnos que obtuvieron mejores resultados cuentan con docentes más comprometidos y con mejor desempeño.

Dicho esto, podemos decir que el compromiso organizacional que muestren los docentes será un factor de éxito para la institución puesto que tendremos alumnos con mejor rendimiento académico.

Doug y Fred (2006) El éxito de la organización necesita desafíos de decreto ético la cual es la ejecución continua de la inteligencia humana, descrita como la capacidad psicológica para determinar principios humanos universales donde deben ejecutarse los valores humanistas de cada persona. Dicho esto se concluye que una organización inteligente, es aquella que cuenta con principios éticos y morales, cuya cultura está marcada por valores significativos y cuyos miembros actúan de manera constante de acuerdo a su formación.

Peters y Waterman (1982) El éxito de una organización se entiende como el resultado de mantener a la organización comprometida, donde su principal característica es tener una visión compartida la cual tiene como objetivo incrementar la producción a través de los trabajadores, esto fortalecería a la organización con un compromiso de alto grado, sin embargo, con el compromiso ausente de los integrantes de la organización no se podría efectuar de forma continua y sostenible los principios primordiales que fijan una cultura en dicha institución.

Por último, Wayne y Noe (2005, p.7) refieren que el liderazgo es de importancia significativa en las organizaciones ya que pueden despertar e incrementar el grado de compromiso que tengan los trabajadores con la organización, teniendo en consideración el modo en que se aplique el liderazgo en dichos trabajadores y como estos lo perciban.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017?

1.5 Justificación

Esta investigación se manifiesta a partir de una de las dificultades que ha venido repercutiendo la calidad de la educación en el Perú: El poco manejo de liderazgo por parte de los docentes y el poco compromiso del profesorado hacia sus labores en las instituciones educativas.

Esta dificultad puede ocasionar que las instituciones educativas públicas no fomenten el compromiso, así como un buen liderazgo que logre cambios en los estudiantes.

Esta investigación es significativa puesto que las dificultades, metas e hipótesis formuladas nos conllevan a revisar probabilidades, modelos, y enfoques que se encuentran en la actualidad sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas.

Diversos estudios que se investigan en el contexto de esta investigación, definen lo importante que es el liderazgo transformacional y el compromiso del docente en las organizaciones educativas para mejorar de manera significativa la calidad del desempeño pedagógico del profesorado desarrollando efectivas innovaciones pedagógicas.

Dichas conclusiones pueden ayudar a motivar otros estudios parecidos en los que se considere otras variables que no se han tomadas en esta investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa y directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa y directa entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.

H2: Existe relación significativa y directa entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.

H3: Existe relación significativa y directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, según sexo.

H4: Existe relación significativa y directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra, según edad.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos:

Identificar los niveles Liderazgo Transformacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.

Identificar los niveles compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.

Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.

Identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, según sexo.

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra, según edad.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

a) Diseño

Esta investigación es No experimental - Transaccional, de acuerdo con Hernández, et al. (2014, p. 154) confirma que la presente investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables y recolectan datos en un tiempo único.

b) Tipo de investigación

Según Gómez (2006, p.69) Esta investigación será descriptiva correlacional ya que describimos situaciones, eventos y hechos, es decir cómo se manifiestan diversos eventos, hechos, fenómenos, contextos o situaciones de interés en la investigación, del mismo modo es correlacional ya que

asocian una o más atributos del fenómeno descriptivo, o en la recolección de datos sobre este y su contexto.

c) Nivel de investigación

Según Gómez (2006, p.15) La presente investigación reúne los requisitos metodológicos de una investigación básica o también llamada “pura”, que tiene como objetivo ampliar conocimientos dentro de un campo determinado de la ciencia.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1 Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: Según Rafferty y Griffin (2004, p.330) El liderazgo transformacional motiva a que los seguidores logren un rendimiento que supere las expectativas, cambiando así las actitudes, los valores y las culturas de los seguidores en vez de solo lograr que cumplan con determinada acción.

Definición operacional: El constructo será medido mediante los puntajes obtenidos a través de los niveles: alto, promedio y bajo de la Escala de Liderazgo Transformacional.

En cuanto a las dimensiones tenemos cinco, las cuales están conformadas por:

Visión (Ítem 1,2,3): Los valores de la organización se ven idealizados al futuro.

Comunicación Inspirada (Ítem 4,5,6): manifestación de mensajes confortantes y positivos sobre la organización, las cuales construyen la motivación y la confianza de los seguidores.

Estimulación Intelectual (Ítem 7,8,9): Incremento de interés y sensibilización de los problemas por parte de los empleados, así como también el aumento de su capacidad para darle soluciones nuevas e innovadoras a los problemas.

Liderazgo de Apoyo (Ítem 10,11,12): Hace referencia a la manifestación de preocupación por los seguidores, considerando las necesidades que enfrenta cada individuo de manera personal.

Reconocimiento Personal (Ítem 13,14,15): Hace referencia al reconocimiento de esfuerzos, siendo recompensados y elogiados para lograr un objetivo en específico.

Se usa la escala de medición de Ordinal y de intervalo.

2.2.2 Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Según Meyer y Allen (1991, p.61) Compromiso es un estado mental que se focaliza en el vínculo del trabajador con la institución.

Definición operacional: El constructo será medido mediante los puntajes obtenidos a través de los niveles: alto, promedio y bajo del Cuestionario de Compromiso organizacional.

En cuanto a las dimensiones tenemos cinco, las cuales están conformadas por:

Compromiso afectivo (Ítem 6,9,12,14,15,18): Fuente de identificación entre el trabajador y la organización.

Compromiso continuo (Ítem 2,7,8,10,11,13): El trabajador piensa que le tomara mucho tiempo y esfuerzo conseguir otro trabajo.

Compromiso normativo (Ítem 1,3,4,5,16,17): El trabajador siente la obligación de seguir laborando en el trabajo actual.

Se usa una escala de medición Ordinal y de intervalo

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población estará constituida por todos los docentes nombrados y contratados de los tres turnos (mañana, tarde y noches) que laboran en la institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, la cual será igual a 120 personas, de ambos sexos, que se encuentran en el rango de edad de 30 a 63 años.

Tabla 1

Edad y sexo

Edad	Masculino	Femenino	Total
De 30 a 39 años	6	19	25
De 40 a 49 años	31	24	55
De 50 a 63 años	28	12	40
Total	65	55	120

Fuente: Elaboración Propia

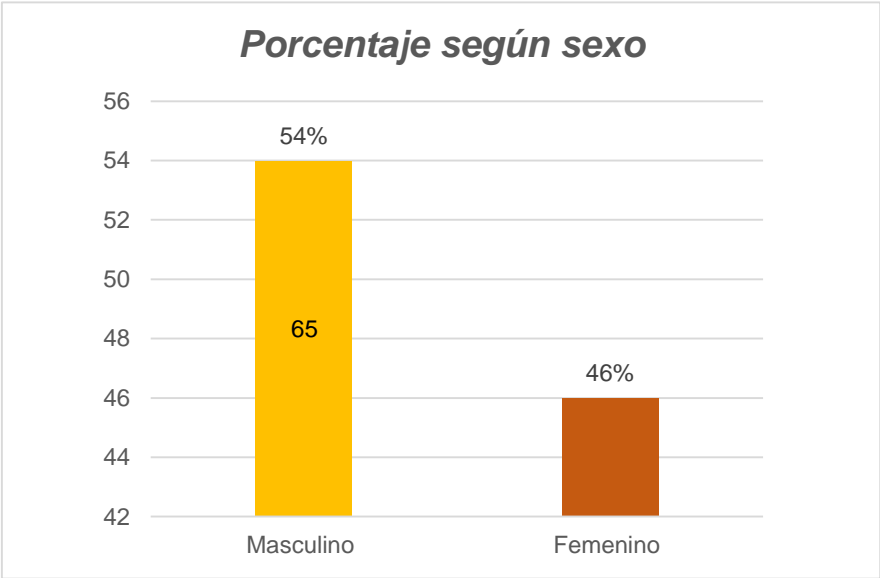


Figura 1. Porcentaje según sexo

De acuerdo a la figura 1, encontramos que el 54% de docentes son de género masculino, y el 46 % de sexo femenino.

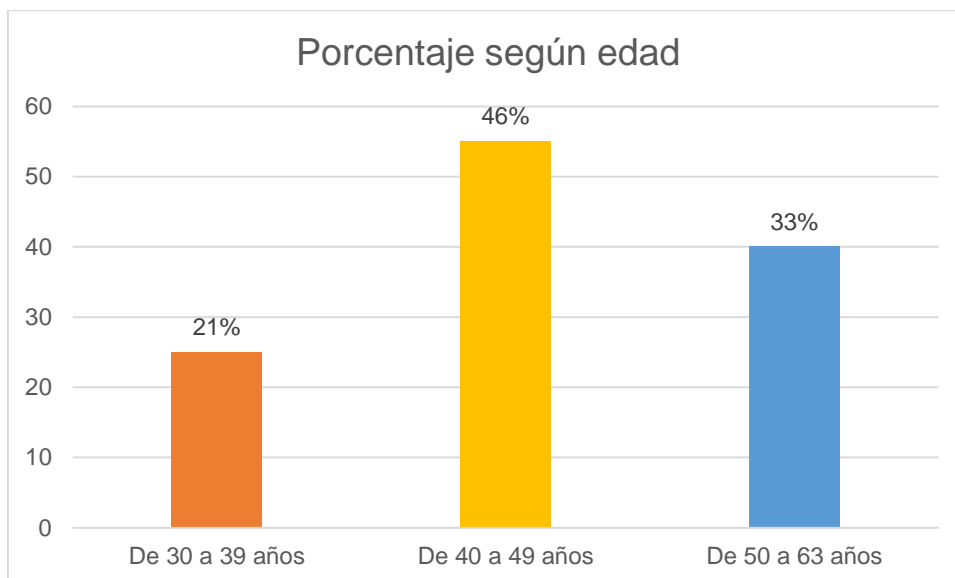


Figura 2. Porcentaje según edad

De acuerdo a

la figura 2 encontramos que el 21% de docentes tienen edades entre 30 a 39 años, el 46% tienen 40 a 49 años y un 33% tienen edades de 50 a 63 años.

2.3.2. Muestra

De la población que se menciona se ha tomado una muestra censal lo cual corresponde a 120 docentes. Según (Tamayo y Tamayo, 2004, p.23). "Población es definida como el total del fenómeno a evaluar donde cada individuo de población tiene una característica en común la cual se encarga de estudiar y dar inicio a los datos de estudio; la muestra es censal y es definida como "muestra en la cual entran todos los miembros de la población, del mismo modo este tipo de muestra se reconoce como la más representativa" (Tamayo y Tamayo, 2004, p.23).

2.3.3. Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, donde se describe que la muestra no probabilística es caracterizada por presentar una peculiaridad, dado que la selección de los componentes no depende de la probabilidad sino de los orígenes vinculados con las características de la investigación; en este tipo de muestreo los procedimientos no son mecánicos, ni se encuentran basados en fórmulas de probabilidad. En conclusión, en este tipo de muestreo el

investigador trabaja con determinado conjunto de objetos de estudio, que no han sido seleccionados aleatoriamente, (Gómez, 2006, p.111).

Criterios de Inclusión de la muestra

- Docentes de todas las especialidades y con diferentes tipos de contratos ya sean nombrados – contratados que trabajen en la institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.
- Docentes discapacitados y no discapacitados.
- Docentes entre 30 y 63 años de edad.
- 120 encuestas respondidas en su totalidad.

Criterios de exclusión de la muestra

- Trabajadores de la institución que no sean docentes.
- Docentes que no laboren en la institución por algún tipo de contrato.

2.4 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Recolección de datos

Para esta investigación se aplicaron la escala de Liderazgo Transformacional Rafferty y Griffin para la primera variable y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, adaptada al contexto mediante el sistema de operacionalización de variables, para la segunda variable.

Las preguntas de la escala serán preguntas cerradas, como manifiesta Hernández, et al. (2014, p. 310). Estas contienen categorías y diversas opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas.

Escala de Liderazgo Transformacional

Ficha técnica

Autor	: Rafferty y Griffin
Año	: 2004
Adaptado por	: Dávalos Zevallos Luis, Perú
Año de Adaptación	: 2014
Versión	: Español
Edades de aplicación	: 18 para adelante
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Libre terminación (aproximadamente 15 minutos)
Número de Ítems	: 15
Aplicación	: Individual y colectiva
Áreas de evaluación	: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo, reconocimiento personal.

Descripción de la prueba: Se presentan 15 preguntas sobre el comportamiento cotidiano como, por ejemplo: Dice cosas positivas acerca del área de trabajo, donde la alternativa de respuesta es: 1 nunca, 2 pocas veces, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Los ítems son distintos y se califican de la siguiente forma:

Dimensión 1: Ítems 1 - 2 - 3

Dimensión 2: Ítems 4 - 5 - 6

Dimensión 3: Ítems 7 - 8 - 9

Dimensión 4: Ítems 10 - 11 - 12

Dimensión 5: Ítems 13 - 14 - 15

Datos psicométricos

Aspectos psicométricos de la prueba original: Posee una V de Aiken superior a 0.90, un 0.73 de alfa de Cronbach, así mismo los autores Rafferty y Griffin en su investigación del año 2004, hallaron el alfa de Cronbach de cada dimensión obteniendo así los siguientes datos: 0,82 para visión, 0,84 para estimulación Intelectual, 0.88 para comunicación inspiradora, 0,95 liderazgo de Apoyo, 0.96 para reconocimiento Personal. En cuanto a los baremos encontramos que se dividen en cinco niveles, los cuales son: Muy bajo en un rango de 0 a 49, bajo de 50 a 51, promedio de 52 a 56, alto de 57 a 58 y muy alto que se encuentra en el rango de 59 a 75.

Prueba piloto

Validez

Para confirmar si los instrumentos reúnen los requisitos de validez antes de administrarlos a la muestra de estudio, se realizó el análisis de cada instrumento y su contenido por parte de jueces expertos, quienes verificaron que el contenido sea pertinente, relevante y claro. Considerando que el valor mínimo para que cada ítem sea válido es de 0.70.

Confiabilidad

Para la presente investigación se realizó la validez y confiabilidad de la prueba piloto, teniendo en consideración de acuerdo a Nunnally (1978, p. 275-280), que el valor mínimo de coeficiente de fiabilidad para investigaciones básicas es de 0.70, así mismo menciona que para las investigaciones en contexto aplicado clínico y escolar es necesario que tenga fiabilidad superior al 0.80 o 0.90 para ser aceptada.

Tabla 2

Validez Contenido de la escala de Liderazgo Transformacional

CLARIDAD								PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL	
Ítem	Jueces							Jueces															
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN		
1	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87	
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
3	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	
4	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
7	0	1	1	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
10	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	
11	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93	

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados muestran que la prueba posee validez de contenido ya que cada ítem arroja un puntaje mayor al 0.70, lo que significa que la escala mide lo que le corresponde medir es decir Liderazgo Transformacional.

Tabla 3

Coeficiente Alfa de Cronbach Escala de Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.794	15

Fuente: Elaboración Propia

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.794 para la variable Liderazgo transformacional lo que permite concluir según lo expuesto anteriormente que el instrumento es fiable y hace mediciones estables y consistentes.

Tabla 4*Baremos de la escala de Liderazgo Transformacional*

Categorías	Rangos
Muy Alto	59 a 65
Alto	54 a 58
Promedio	52 a 53
Bajo	42 a 51
Muy Bajo	0 a 41

Fuente: Elaboración Propia

- **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Autor	: Meyer y Allen
Año	: 1993
Adaptado por	: Argomedeo Juana, Perú
Año de Adaptación	: 2013
Versión	: Español
Edad de aplicación	: 17 en adelante
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Libre terminación (aproximadamente 15 minutos)
Número de Ítems	: 18
Aplicación	: Individual y colectiva
Áreas de evaluación	: Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

Descripción de la prueba: Se presentan 18 preguntas sobre el comportamiento cotidiano como, por ejemplo: Esta organización merece mi lealtad, donde la alternativa de respuesta es: 1 totalmente en desacuerdo, 2 moderadamente en

desacuerdo, 3 débilmente en desacuerdo, 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 débilmente de acuerdo, 6 moderadamente de acuerdo, 7 totalmente de acuerdo.

Los ítems son distintos y se califican de la siguiente forma:

Dimensión 1: Ítems 6 - 9 - 12 - 14 - 15 - 18

Dimensión 2: Ítems 2 - 7 - 8 - 10 - 11 - 13

Dimensión 3: Ítems 1 - 3 - 4 - 5 - 16 - 17

Datos psicométricos

Aspectos psicométricos de la prueba original: Posee una V de Aiken superior a 0.05, un 0.82 de alfa de Cronbach. Así mismo los autores hallaron el alfa de Cronbach de cada dimensión obteniendo así los siguientes datos: 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

Prueba piloto

Validez

Para confirmar si los instrumentos reúnen los requisitos de validez antes de administrarlos a la muestra de estudio, se realizó el análisis de cada instrumento y su contenido por parte de jueces expertos, quienes verificaron que el contenido sea pertinente, relevante y claro. Considerando que el valor mínimo para que cada ítem sea válido es de 0.70.

Confiabilidad

Para la presente investigación se realizó la validez y confiabilidad de la prueba piloto, obtenido como resultado una V de Aiken superior a 0.87 y un 0.91 de alfa de Cronbach, lo cual significa de acuerdo a Nunnally (1978, p. 275-280), que la prueba es confiable.

Tabla 5

Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional

CLARIDAD								PERTINENCIA								RELEVANCIA								V.AIKEN GENERAL	
Ítem	Jueces							Jueces											V.aiken						
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. Aiken	J1	J2	J3	J4			J5	S			
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
5	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	4	0,8	0,87	0,87		
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
9	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		0,93	
10	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1		0,87	
11	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	0	4	0,8	0,80	0,80		
12	1	1	1	1	0	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		0,93	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1		1,00	
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	4	0,8	0,93	0,93		

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados muestran que la prueba posee validez de contenido ya que cada ítem arroja un puntaje mayor al 0.70, lo que significa que la escala mide lo que le corresponde medir es decir Comportamiento Organizacional.

Tabla 6

Coeficiente Alfa de Cronbach Escala de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	18

Fuente: Elaboración Propia

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.911 para la variable Compromiso Organizacional lo que permite concluir que el instrumento tiene alta fiabilidad y hace mediciones estables y consistentes.

Tabla 7

Baremos de la escala de Compromiso Organizacional

Categorías	Rangos
Muy Alto	110 a 132
Alto	87 a 109
Promedio	64 a 86
Bajo	41 a 63
Muy Bajo	18 a 40

Fuente: Elaboración Propia

2.5 Método de análisis de datos

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, dado que los datos recopilados fueron mostrados gráficamente a través del software SPSS versión 24, donde se realizó el procedimiento estadístico para la obtención de propiedades de validez, normas, así como la interpretación de los resultados. Del mismo modo se realizó el análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se escogió la población a la cual se dirige el instrumento donde se evaluó una muestra de 120 docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra (varones y mujeres)

Seguidamente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para realizar la adaptación de los cuestionarios de Liderazgo transformacional y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa emblemática en el distrito de Puente Piedra, se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras que no se utilizan en nuestro contexto.
- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los 15 y 18 ítems de la prueba original y a través de la V de Aiken se confirmó la validez de cada uno de estos, sin eliminar ningún ítem.
- c) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 24 y MS Excel 2016.
- d) Para corroborar la confiabilidad de esta investigación se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- e) Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para conocer el tipo de distribución de la muestra.

Para establecer el nivel de correlación entre las variables se analizó a través del coeficiente correlacional Rho de Spearman.

2.6 Aspectos Éticos

Las apreciaciones éticas de esta investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en la realización de este proyecto, eludiendo la copia y/o falsedades, por lo cual, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores, donde se citó cada párrafo o información empleada para dicho proyecto.

La recolección de la información se realizó con el consentimiento de los directores y sub directores de la institución educativa emblemática correspondiente. Del mismo modo se les informo a los docentes en lo que consistía la investigación y el tiempo que va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,101	120	,004
Compromiso Organizacional	,122	120	,000

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 8, muestra que la investigación es estadística no paramétrica, ya que por lo que $p_valor > 0.05$ se usara la prueba de normalidad Rho de Spearman, la cual determinara el tipo de distribución de la muestra.

Tabla 9

Correlación entre Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional

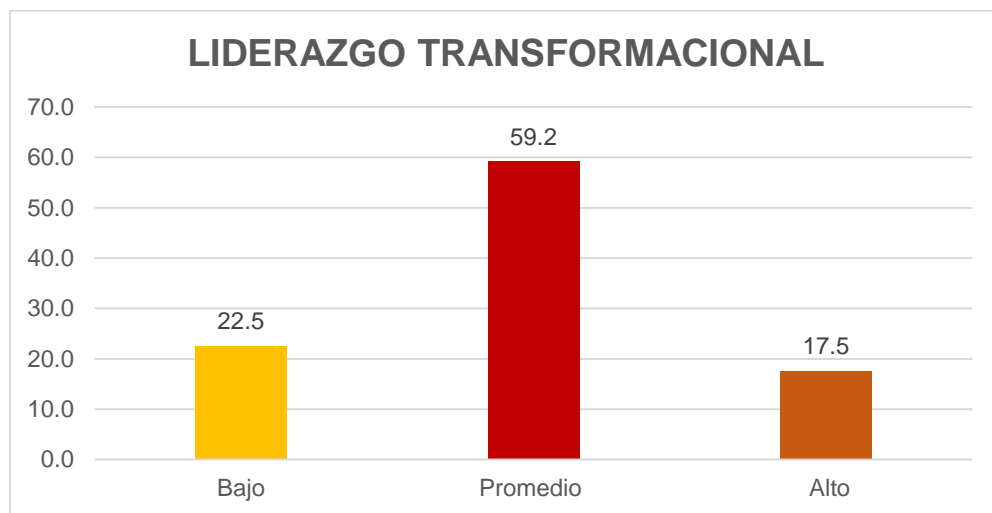
Correlación			
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	Compromiso Organizacional
		Sig. (bilateral)	
			,078
			,397

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 9, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los profesores de la institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, debido a que el $p_valor > 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis investigación, y se concluye que no existe relación significativa entre ambas variables.

Tabla 10*Niveles de Liderazgo Transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	22,5
Promedio	71	59,2
Alto	21	17,5

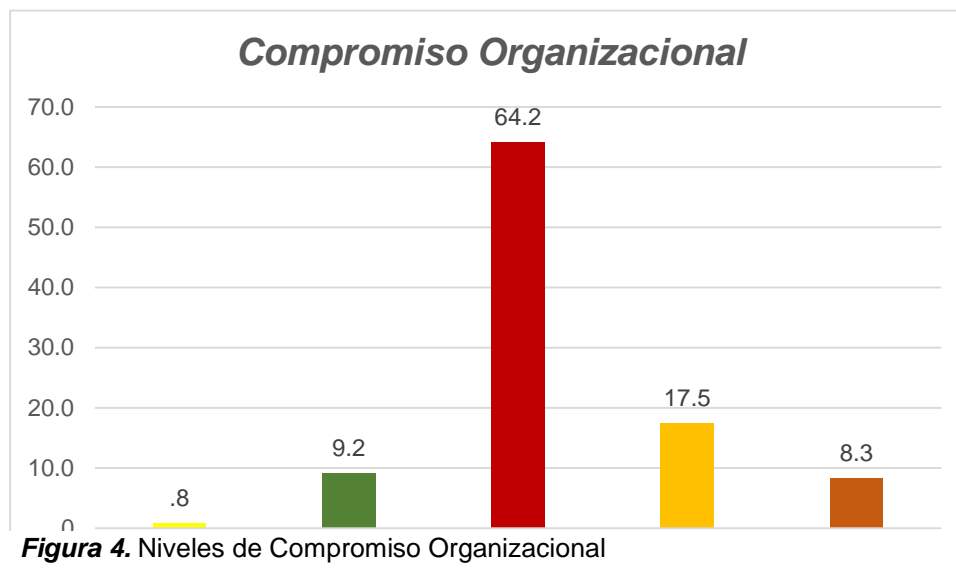
Fuente: Elaboración Propia**Figura 3.** Niveles de liderazgo transformacional

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 10 y la figura 3, el 59.2% de los profesores registran un nivel promedio en Liderazgo Transformacional, el 22,5% un nivel bajo, el 17,5% un nivel alto.

Tabla 11*Niveles de Compromiso Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy Bajo	1	,8
	Bajo	11	9,2
	Medio	77	64,2
	Alto	21	17,5
	Muy Alto	10	8,3
	Total	120	100,0

Fuente: Elaboración Propia



De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 11 y la figura 4, el 64.2% de los docentes registran un nivel medio en Compromiso Organizacional, el 17,5% un nivel alto, el 9,2% un nivel bajo, el 8,3% un nivel muy alto y el 0,8% un nivel muy bajo.

Tabla 12

Correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional

			Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,064	,093	,064
		Sig. (bilateral)	,490	,312	,486

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 12, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, debido a que el p_valor es > 0.05 , por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación, y se muestra que no existe relación significativa entre una variable y las dimensiones de otra variable.

Tabla 13*Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Liderazgo Transformacional*

			T.CO
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	-,058
		Sig. (bilateral)	,526
	Comunicación Inspirada	Coeficiente de correlación	,044
		Sig. (bilateral)	,632
	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,104
		Sig. (bilateral)	,260
	Liderazgo de Apoyo	Coeficiente de correlación	,087
		Sig. (bilateral)	,346
	Reconocimiento Personal	Coeficiente de correlación	,093
		Sig. (bilateral)	,311

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 13, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de liderazgo transformacional, ya que el p_valor es >0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se muestra que no existe relación significativa entre una variable y las dimensiones de la otra variable.

Tabla 14*Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional según sexo*

			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	SEXO	Liderazgo Transformacional	,253*
		Coeficiente de correlación	
	Masculino	Sig. (bilateral)	,042
		Coeficiente de correlación	-,114
	Femenino	Sig. (bilateral)	,407

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 14, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el género femenino ya que $p_valor > 0.05$, del mismo modo se observa que el sexo masculino si manifiesta relación directa y significativa en dichas variables ya que $p_valor < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se da a conocer que en el sexo masculino estas variables si son influyentes.

Tabla 15

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional según edad

Etapa-Edades			Liderazgo Transformacional	
Rho de Spearman	De 30 a 40 años	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,094
			Sig. (bilateral)	,646
			N	26
	De 41 a 65 años	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,119
			Sig. (bilateral)	,252
			N	94

Fuente: Elaboración Propia

La tabla 15, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional según edad, ya que el $p_valor > 0.05$; por lo que se rechaza la hipótesis de investigación, y se demuestra que la edad no es un factor que influye en desarrollo de las variables.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra 2017, cabe mencionar que las variables serán analizadas de manera conjunta e individual, ya que existen pocas investigaciones donde se trabajan ambas variables juntas.

Para determinar dicho objetivo se revisaron diversas teorías que tratan de explicar la relación que existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

De los resultados obtenidos observamos que el análisis estadístico descriptivo permitió determinar que no existe relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, por lo que se afirma que las variables son independientes esto quiere decir que cada variable se desarrolla de manera separada sin que una influya en la otra; sin embargo, Talavera y Alemán (2014) los que discrepan con dichos resultados pues afirma el liderazgo transformacional esta significativamente relacionado con el compromiso organizacional, considerando que el 63.6% afirman que ambas variables se encuentran en un nivel bueno y un nivel de liderazgo transformacional habrá mayor nivel de compromiso organizacional, del mismo modo Minaya (2014) afirma que existe relación entre ambas variables ya que el docente al tener una mejor percepción de liderazgo transformacional se compromete más con la institución, a la vez encontramos a Loza (2014) quien afirma que las variables tienen una relación significativa la cual está vinculada con la medida de esfuerzo que los trabajadores están dispuestos a realizar, con la satisfacción que logra el líder entre sus seguidores. Por lo ya mencionado se observa que las investigaciones arrojan similitud en sus resultados ya que en su labor diaria desarrollan el liderazgo el cual les permitirá generar mayor vínculo con su trabajo y con su institución lo que conlleva a comprometerse más con la misma.

En cuanto a los niveles de liderazgo transformacional, se obtuvo que el 59.2% del personal docentes registra un nivel alto en Liderazgo Transformacional, el 22,5%

un nivel promedio, el 17,5% un nivel muy alto y el 0,8% un nivel bajo, lo cual quiere decir que más de la mitad de los docentes motivan a sus seguidores a lograr un rendimiento que supere las expectativas, que vayan más allá de su propio interés en favor de los intereses del equipo y de la institución, desarrolla habilidades innovadoras para la solución de conflictos, brinda preparación y apoyo para que cada seguidor mejore sus capacidades; dicho resultado se asemeja a el estudio de Minaya (2014) quien analizo los niveles de liderazgo transformacional en docentes, obteniendo resultados similares tales como, 56.6% pertenece al nivel alto, 38% nivel medio y 5,4% nivel muy alto, lo que refleja que una gran parte de docentes desarrolla el liderazgo transformacional con sus alumnos, así mismo Medina (2010) nos muestra que el 58,6% de los docentes obtiene un nivel alto, y un 41.4% nivel bajo, por ultimo tenemos a Palomino (2015) quien afirma que el 35.7% de los docentes obtiene un nivel de liderazgo transformacional muy alto, el 31% presenta nivel alto, el 20.2% nivel bajo y en un 13.1% nivel intermedio; a lo mencionado observamos que la mayoría de docentes se perciben como líderes transformadores, capaces de generar en los alumnos esfuerzo voluntario y entusiasmo por la actividad que realizan. Por lo ya antes mencionado observamos que los resultados son semejantes puesto que existe congruencia en el contexto en el que se desarrollan, siendo estas instituciones educativas públicas del Perú, donde durante los últimos años se han invertido en programas de capacitación donde el docente es el principal protagonista para promueven la mejora académica de los alumnos, así mismo en estos programas refuerzan las habilidades de líderes transformadores, lo que es indispensable en la gestión educativa, y que aporta en el crecimiento de habilidades de los docentes y que conlleva a tener generaciones que contribuirán con la mejora de nuestro país.

A nivel de Compromiso Organizacional, en cuanto al análisis estadístico descriptivo que permitió determinar sus niveles observamos que, el 64.2% de los profesores obtienen un nivel medio en Compromiso Organizacional, el 17,5% un nivel alto, el 9,2% un nivel bajo y el 0,8% un nivel muy bajo, lo que nos refiere que más de la mitad de los docentes desarrollan vínculos con su institución de forma regular, dicho resultado se asemeja al de Minaya (2014) quien muestra que un 59.3% de los docente muestra un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo, lo que demuestra que el docente se identifica con su institución pero no de manera

plena y concreta; sin embargo Barraza y Acosta (2011) muestra que un 72% de docentes muestra un nivel alto de compromiso organizacional al igual que Betanzos (2012) quien afirma que existe un nivel alto de compromiso institucional a nivel de américa latina, del mismo modo Mamani (2015) en su investigación muestra que un 67.7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable. Dicho esto podemos afirmar que los resultados tienen relación, ya que existe congruencia en la cultura en la que se desarrollan, considerando así que de acuerdo a PRELAC (2005) Latinoamérica durante los últimos años implemento mejores condiciones laborales, las cuales tienen como objetivo comprometer y responsabilizar al docente en su desempeño y con esto fortalecer la institución educativa, sin embargo una parte de esta población no percibe estos factores como determinantes para lograr su identificación con la organización.

Por otro lado, analizamos la relación entre Liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional donde los resultados obtenidos muestran que no existe correlación, compromiso afectivo ($p=0.490$), compromiso continuo ($p=0.312$), compromiso normativo ($p=0.486$), sin embargo, existen discrepancias en los componentes ya que según la investigación de Talavera y Alemán (2014) muestra el liderazgo transformacional si se correlaciona con las dimensiones del compromiso organizacional donde un 53.6% presenta nivel alto de relación con el compromiso afectivo, el 55.5% obtiene un nivel alto de compromiso continuo y un 63.6% con el compromiso continuo, del mismo modo Loza (2014) muestra que el liderazgo transformacional se correlaciona con el componente afectivo en un 56.%, el componente continuo en un 26% y el componente normativo en un 18% del mismo modo Minaya (2014) el 60.9% presenta componente afectivo, el 54.3% nivel medio en componente continuo y un 51.2% un nivel medio en compromiso normativo. Por lo que se puede concluir que dichas dimensiones se correlacionan con la variable, sobresaliendo el componente afectivo lo que quiere decir que los docentes que se encuentran emocionalmente vinculados, considerando la labor que desarrollan con sus alumnos lo que influiría en el afecto y el apego a la institución.

Por otro lado, se correlaciono el compromiso organizacional con las dimensiones del liderazgo transformacional donde los resultados obtenidos fueron que el compromiso organizacional se relaciona con la dimensión comunicación inspiradora, ya que ($p= 0.44$, $p<0.05$), del mismo modo Minaya (2014) muestra relación es significativa ya que ($p= 0.00$), por lo que se puede demostrar que el compromiso organizacional se ve mayormente influenciado por el liderazgo inspiracional el cual se da por parte de los líderes con actitudes positivas y alentadoras, las cuales construyen la confianza y seguridad de los seguidores con la organización.

Por último se muestra la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional según edad y sexo donde se obtienen los siguientes resultados: ambas variables no tienen influencia con las edades ya que los docentes pueden desarrollar su habilidad de líderes comprometidos con su institución sin distinción de edad, sin embargo en cuanto a sexo observamos que los docentes varones desarrollan su habilidad de líderes comprometidos con más precisión; por lo que se puede mostrar que en la mayoría de instituciones estudiadas encontramos que la mayoría de docentes son de sexo masculino y de condición nombrada por lo que la edad no es muy variada, de este modo podemos decir según Bass (1994) que el liderazgo transformacional contribuye a la mejora de la organización y su administración en recursos humanos, así también Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional mejora el vínculo y las relaciones con el ámbito de la organización.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo hallado en la investigación liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, se han elaborado las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, no se encuentran relacionados ($,397 > 0,05$), por lo que se concluye que ambas variables no presentan vínculo alguno, pues se desarrollan de manera independiente.

SEGUNDA: Se determinó que los niveles de Liderazgo transformacional, se encuentran en rangos alto, promedio y bajo; donde el rango que prevalece es el nivel promedio teniendo un porcentaje 59.2%, dicho esto se concluye que los docentes de la institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, desarrollan su capacidad de líderes transformadores pues se cambian y mejoran de manera eficaz el desarrollo académico de los alumnos, así como también el desarrollo de los demás docentes.

TERCERA: Se obtuvo que en la variable de Compromiso organizacional el nivel predominante es promedio, correspondiendo a un 64.2% de la población docente, quienes se identifican, se involucran y se comprometen con la institución.

CUARTA: Se halló que no existe correlación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional, donde compromiso afectivo ($p=0,490$), compromiso continuo ($p=0,312$) y compromiso normativo ($p=0,486$), siendo $p > 0,05$. Este resultado nos indica que por ser un ente de cambio y mejora para la institución no significa que imprescindiblemente se tenga que comprometer e identificar con la organización.

QUINTA: Se obtuvo que no existe correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de liderazgo transformacional, visión

($p=0,526$), comunicación inspirada ($p=0,632$), estimulación intelectual ($p=0,260$), liderazgo de apoyo ($p=0,346$), reconocimiento personal ($p=0,311$), siendo $p>0,05$; Este resultado nos indica que no por expresar mensajes positivos, de preocupación, reconocimiento y que motiven a los docentes se encontraran más comprometidos e identificados con su institución.

SEXTA: No existe correlación entre Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en género femenino, ya que ($p=0,407$), siendo $p>0,05$, sin embargo, ambas variables se relacionan en género masculino ($p=0,042$), siendo $p<0,05$, por lo que el resultado nos indica que los docentes varones son quienes consideran que al desarrollar y practicar el liderazgo transformacional encuentran mayor compromiso e identificación con su institución en mayor grado que las docentes mujeres.

SÉPTIMA: No existe correlación entre Liderazgo transformacional y compromiso organizacional según edad, ya que los docentes entre 30 y 40 años muestran ($p=0,646$), y los que se encuentran entre 41 y 65 años ($p=0,252$), siendo $p>0,05$, dicho resultado indica que la etapa y la edad en la que se encuentran los docentes no es un factor determinante para que los docentes logren desarrollarse como líderes transformadores y logren comprometerse e identificarse con su institución.

VI. RECOMENDACIONES

Dados los resultados y obtenidas las conclusiones, en esta investigación plantearon las siguientes recomendaciones:

- Mejorar el Compromiso Organizacional mediante la optimización de la percepción sobre Liderazgo transformacional en los docentes con el objetivo de mejorar el rendimiento del profesorado logrando que los docentes logren mayor identificación con la institución.
- Capacitar y brindar herramientas que les permitan a los docentes reconocer y fortalecer sus habilidades de líderes para así servir de guías, generando participación e integración en el proceso organizacional de la institución.
- Implementar talleres de inteligencia emocional con la finalidad de corroborar una convivencia saludable entre docentes, alumnos y miembros de la institución.
- Realizar investigaciones parecidas en otras instituciones educativas a nivel nacional donde se relacionen el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes.
- Aplicar los test en otro momento, ya que el Perú cruzaba un proceso susceptible en la educación.

VII. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Compromiso Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo. Lambayeque. Perú.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2011). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Innovación Educativa. Innovación Educativa*, 45(8), 20-35.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational leadership*. Sage. Estados Unidos. Thousand. Oaks, C. A
- Bass, B. y Bas, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, research, and managerial applications*. (4th ed.). New York, Estados Unidos.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. (2ª ed.). Mahwah, New Jersey, London.
- Betanzos Díaz, N. (2012). *El compromiso (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en America Latina durante la última década*. (Tesis inédita de doctor). Universidad Autónoma del estado de Morelos, México.
- Bruns, J. (1978). *Leadership*. (1ª ed.). New York. Estados Unidos.
- Chiavenato, E. (2015). *Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D.F.
- Estrategias y Negocios. (07 de marzo de 2016). *Banco G&T Continental-Guatemala: un banco humano*. Recuperado de <http://www.estrategiaynegocios.net/especiales/gptw/casodeexito/937208-460/banco-gt-continental-guatemala-un-banco-humano>.
- Gill. R. (2006). *Theory and practice of leadership*. New York.
- Gomez, D., Reyes, R., Avalos, M., & Gonzàles, J. (Enero - Junio de 2013). *Satisfacción Laboral y Compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. Revista de Psicología y ciencias del comportamiento*, 4, 62-63.

- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Córdoba – Rep. Argentina.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2005) *Comportamiento Organizacional*. (10a. ed.) Paraninfo S.A. México.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Landolfi, H. (2010). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Dunken.
- Loza Amacifuentes, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Tarapoto.
- Martínez Villanueva, Y. (2007) *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Medina Zuta, P. (2010) *El Liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. Canadá.
- Meza, M. y Flores, I. (2014) *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. Recuperado: <http://www.redalyc.org/html/440/44030587005/>
- Minaya Canales, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” callao 2010 – 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

- Ministerio de Educación del Perú - MINEDU, (2017). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Liderazgo pedagógico para una gestión centrada en los aprendizajes*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú - MINEDU, (2017). *Compromisos de Gestión escolar y plan anual de trabajo de la IE 2017*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Nunnally, J. (1978). *Psycometric theory* (2da ed.) New York: McGraw-Hill
- Peters, T. & Waterman, R. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*. Universidad de Virginia. EE.UU.
- Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe - PRELAC (Julio, 2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo: El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). *The leadership Quarterly: Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions*. Universidad de Tecnología de Queensland. Australia.
- Ramos Madrigal, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de maestría). Universidad de Colima, México.
- Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación - REICE, (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Recuperado de: http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5_htm.html

- Rivera Carrascal, M. (2013). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con la variable demográfica*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Robbins. S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a. ed.) México. Pearson Educación S.A.
- Talavera Valdivia, A. y Alemán Cruz, C. (2014). *Liderazgo Transformacional y 1compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Huaura.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. (4da. Ed.) México: Limusa S.A.
- Vásquez, A. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: Una reflexión*. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio de educación*. 11(1), 73-91. Madrid, España.
- Wayne, M. Y Noe, R. (2005). *Administración de Relaciones Humanas*. (9ª ed.) México: Pearson Education S.A.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. New York: Free Press.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento 1

SCALE OF LEADERSHIP TRANSFORMATIONAL (Original)

Adaptado por: Rafertty y Griffin, 2004

Read each of the phrases and select ONE of the five alternatives, whichever is more appropriate for you, marking with a cross (x) the number according to the following alternatives:

Never	Rarely	Sometimes	Almost always	Always
1	2	3	4	5

Nº	PHRASES	1	2	3	4	5
1	Has a clear understanding of where we are going					
2	Has a clear sense of where he/she wants our unit to be in 5 years					
3	Has no idea where the organization is going (R)					
4	Says things that make employees proud to be a part of this organization					
5	Says positive things about the work unit					
6	Encourages people to see changing environments as situations full of opportunities					
7	Challenges me to think about old problems in new ways					
8	Has ideas that have forced me to rethink some things that I have never questioned before					
9	Has challenged me to rethink some of my basic assumptions about my work					
10	Considers my personal feelings before acting					
11	Behaves in a manner which is thoughtful of my personal needs					
12	Sees that the interests of employees are given due consideration					
13	Commends me when I do a better than average job					
14	Acknowledges improvement in my quality of work					
15	Personally compliments me when I do outstanding work					

ANEXO 2: Instrumento 1

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Adaptado por: Rafertty y Griffin, 2004

Modificado para fines académicos: Carolina Nanfuñay Chafloc, 2017

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, marcando con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	FRASES	1	2	3	4	5
1	Tengo una idea clara de hacia dónde vamos como institución					
2	Tengo una idea clara de cómo quiero que sea mi área en cinco años.					
3	No tengo idea de los proyectos a futuro de la institución.					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta institución.					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.					
7	Desafío a mis compañeros a pensar en nuevas formas de resolver antiguos problemas.					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca habían pensado antes.					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.					
15	Felicito personalmente cuando hacen bien un trabajo.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO N°3: Instrumento 2

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptado por: Juana Argomado, 2013

Usted debe marcar con un aspa (x) su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento							
8	Esta organización merece mi lealtad							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización							
15	No me siento parte de mi organización							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización							

ANEXO N°4: Instrumento 2

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptado por: Juana Argomedeo, 2013

Modificado para fines académicos: Carolina Nanfuñay Chafloc, 2017

Usted debe marcar con un aspa (x) su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.							
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual o algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.							
8	Esta institución merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta institución tiene gran significado personal para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi institución.							
14	No me siento “parte de la familia” en mi institución							
15	No me siento parte de mi institución.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución seria la escasez de alternativas							
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.							

ANEXO N°5: Criterio de Jueces – Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		✓	✓	✓		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		✓		✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15
..... de junio del 2017


Apellidos y nombres: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME
C.Ps.P. 6587

ANEXO N°6: Criterio de Jueces – Instrumento 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO							
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	✓		✓		✓		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	✓		✓		✓		
15	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
17	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓		
18	Le debo muchísimo a mi institución.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL GERENCIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME
C.Ps.P. ...6587

15 de junio del 2017

ANEXO N°7: Criterio de Jueces – Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI: 08054622

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de junio del 2017


Apellidos y nombres: CRUZADO CASANOVA, RAUL
C.Ps.P. 0757

El Jefe de la Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

ANEXO N°8: Criterio de Jueces – Instrumento 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Esta institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Le debo muchísimo a mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RAUL CRUZADO CASANOVA, PSIC

DNI: 08054622

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Raul Cruzado Casanova
Apellidos y nombres: RAUL CRUZADO CASANOVA, PSIC

C.Ps.P. 0757

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

..... de junio del 2017

ANEXO N°9: Criterio de Jueces – Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	/		/		/		
12	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	/		/		/		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	/		/		/		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	/		/		/		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	/		/		/	x	Felicito personalmente cuando hacen un trabajo pendiente

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Grajeda Montalvo, Alex Teofilo

DNI: 08636611

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Grajeda Montalvo, Alex Teofilo

C.Ps.P. 11638

ANEXO Nº10: Criterio de Jueces – Instrumento 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	/		/		/		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	/		/		/		
15	Esta institución merece mi lealtad.	/		/		/		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
17	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.	/		/		/		
18	Le debo muchísimo a mi institución.	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Grageda Montalvo, Alex Teorito

DNI: 08636611

Especialidad del validador: Maestría en Psicología Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de junio del 2017

Apellidos y nombres: Grageda Montalvo, Alex Teorito
 C.Ps.P. 11638

ANEXO Nº11: Criterio de Jueces – Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Kaneko Aguilar Juan Jai

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio del 2017

Kaneko Aguilar Juan J.

C.Ps.P. 17040

ANEXO Nº12 Criterio de Jueces – Instrumento 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO							
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	X		X		X		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	X		X		X		
15	Esta institución merece mi lealtad.	X		X		X		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
17	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
18	Le debo muchísimo a mi institución.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kenelco Aguilar Juan José

DNI: 10624968

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Kenelco, Juan

C.Ps.P. 17040

13 de junio del 2017

ANEXO Nº13: Criterio de Jueces – Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		✓		✓		Tomo decisiones teniendo en cuenta con las necesidades de mis compañeros?
12	Me preocupa por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		✓		✓		
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	✓		✓		✓		
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Para la dimensión #2 y la #5, consulto que ambas tienen el mismo objetivo, dependan con claridad para que las preguntas no parezcan ambiguas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Godoy Jara, Astrai Carolina

DNI: 47525867

Especialidad del validador: Psicología Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 15 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Godoy Jara, Astrai Carolina

C.Ps.P. 15032

ANEXO N°14: Criterio de Jueces – Instrumento 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO							
13	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.	✓		✓		✓		
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.	✓		✓		✓		
15	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
17	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.	✓		✓		✓		
18	Le debo muchísimo a mi institución.	✓		✓		✓		No renunciaría a mi institución así se me presentara una mejor oportunidad.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Godoy Jara, Astri Carolina

DNI: 47525867

Especialidad del validador: Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Godoy Jara, Astri Carolina
 C.Ps.P. 15032

ANEXO Nº15: Fichas de datos Personales

FICHA DE DATOS PERSONALES
Elaborada por Carolina Nanfúñay

Buen día estimado docente le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

Mucha atención: Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES							
Edad	30	Género	F	Tipo de colegio	estatal	Turno	noche
Fecha	01/10/14	Estado Civil	S	Estado laboral		Nombrado	Contratado X
Distrito de procedencia	L. Norte X	L. Sur		L. Este		L. Oeste	Callao Cercado
La casa donde vive es	Propia	Alquilada		De una familiar		Pagándola	Otros: Especifique
Carrera y especialidad que estudio	Inglés						
Si usted tuviera que colocarse una nota que resume su rendimiento cuál sería su promedio general	Menos de 10		Entre 11 y 12		Entre 14 y 13		Entre 15 y 20 X
Grado aula	Lugar de nacimiento		Lima ()		FECHA		
	Marcará - Arequipa		Provincial X		29/01/87		

FICHA DE DATOS PERSONALES
Elaborada por Carolina Nanfúñay

Buen día estimado docente le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

Mucha atención: Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES							
Edad	42	Género	F	Tipo de colegio	CEBA	Turno	NOCHE
Fecha	02/10	Estado Civil	C	Estado laboral		Nombrado	Contratado X
Distrito de procedencia	L. Norte X	L. Sur		L. Este		L. Oeste	Callao Cercado
La casa donde vive es	Propia X	Alquilada		De una familiar		Pagándola	Otros: Especifique
Carrera y especialidad que estudio	EDUCACIÓN CC.NN Y MATEMÁTICA						
Si usted tuviera que colocarse una nota que resume su rendimiento cuál sería su promedio general	Menos de 10		Entre 11 y 12		Entre 14 y 13		Entre 15 y 20 X
Aula grado	2º	Lugar de nacimiento	Lima ()	FECHA			
			Provincia X				

Muchas Gracias

FICHA DE DATOS PERSONALES
Elaborada por Carolina Nanfúñay

Buen día estimado docente le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

Mucha atención: Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES							
Edad	62	Género	M	Tipo de colegio		Turno	NOCHE
Fecha	02-10-17	Estado Civil	Casado	Estado laboral		Nombrado	Contratado
Distrito de procedencia	X L. Norte	L. Sur		L. Este		L. Oeste	Callao Cercado
La casa donde vive es	Propia X	Alquilada		De una familiar		Pagándola	Otros: Especifique
Carrera y especialidad que estudio	LIC. EN EDUC. BIOLÓGICAS						
Si usted tuviera que colocarse una nota que resume su rendimiento cuál sería su promedio general	Menos de 10		Entre 11 y 12		Entre 14 y 13		Entre 15 y 20 X
Aula grado	Lugar de nacimiento		Lima ()		FECHA		
			Provincial X		20-6-55		

FICHA DE DATOS PERSONALES
Elaborada por Carolina Nanfúñay

Buen día estimado docente le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

Mucha atención: Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES							
Edad	48	Género	M	Tipo de colegio	Estatal	Turno	Noche
Fecha	02-10-17	Estado Civil	C.	Estado laboral		Nombrado	Contratado X
Distrito de procedencia	L. Norte X	L. Sur		L. Este		L. Oeste	Callao Cercado
La casa donde vive es	Propia X	Alquilada		De una familiar		Pagándola	Otros: Especifique
Carrera y especialidad que estudio	Educación Matemática - Física						
Si usted tuviera que colocarse una nota que resume su rendimiento cuál sería su promedio general	Menos de 10		Entre 11 y 12		Entre 14 y 13		Entre 15 y 20 X
Aula grado	4º	Lugar de nacimiento	Lima X	FECHA	23-10		
			Provincia ()				

ANEXO N°16: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Mediante N° 2700
Fecha: 02 OCT 2017
Hora: 12:00
Lugar: Lima

Los Olivos, 28 de Setiembre de 2017

CARTA N° 494-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Doctor
Eusebio Pantoja Díaz
Director
Institución Educativa Emblématica Augusto B. Leguía
Buenos Aires S/N – Puente Piedra

Presente.-

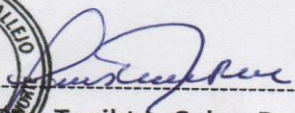
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **NANFUÑAY CHAFLOC CAROLINA LIZETTE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA I.E EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.P

ANEXO N°17: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa emblemática, Puente Piedra, 2017	¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017?	General	General	Tipo y diseño	Liderazgo Transformacional
		Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.	Identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.	Enfoque cuantitativo; descriptivo comparativo. Diseño No experimental – Transeccional.	Escala de Liderazgo Transformacional, elaborado Rafferty y Griffin Validez: Los puntajes 0.05 Confiabilidad: Coeficiente alfa de Cronbach, 0.79
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
				120 docentes de ambos sexos.	
		Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.	Identificar los niveles de liderazgo Transformacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.	Muestra = 120	Compromiso Organizacional
		Existe relación directa y significativa entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.	Identificar los niveles de compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, 2017.	Estadísticos ● Descriptiva ● K - S	
					Cuestionario de Compromiso Organizacional, que fue elaborado por Meyer y Allen. Validez: Correlación de los Puntajes totales del

		Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, según sexo.	Identificar la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.		cuestionario para trabajadores con los puntajes generales de validez es de 0.05. Fiabilidad: Para la muestra peruana los coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida es de 0.91
		Existe la relación directa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra, según edad	Identificar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra.		
			Identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del distrito de Puente Piedra, según género.		
			Identificar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática del Distrito de Puente Piedra, según edad.		

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, 2017", del estudiante NANFUÑAY CHAFLOC, Carolina Lizette, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018



 Firma **PSICÓLOGO**
C.Ps.P. 29721

Fernando Joel Rosario Quiroz

DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



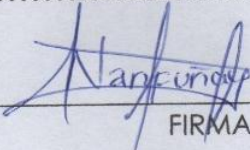
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Carolina Lizette Nanquay Chaploc, identificado con DNI N° 72403054, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo Transformación y Compromiso Organizacional en Docentes de una IE emblemática, Puente Piedra"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 72403054.....

FECHA: 8 de Marzo del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NANFUÑAY CHAFLOC, Carolina Lizette

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 08/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 13


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

